



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANGKASA PRIMA KOTA TANGERANG

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV. ANGKASA PRIMA KOTA TANGERANG

Mukhlis Fadillah¹, Yeni Septiani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: mukhlisfadh14@gmail.com ^{1*}, dosen00723@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Pulished : 08-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance on CVs. Angkasa Prima Tangerang City. This research is an associative research type with a quantitative descriptive approach, with primary and secondary data collection methods. The population and sample of this study amounted to 65 people, with saturated engineering samples. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression, correlation coefficient test, determination coefficient test, T test, and F test, with the help of SPSS software version 30.0. The results of this study show that: 1. X1's motivation partially has a positive and significant influence on employee Y's performance on CV. Angkasa Prima Tangerang City, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 44.337 + 0.445 X1$, the correlation value is 0.460, the determination value is 41.7%, and the calculation value is $2.991 > t_{table} 1.998$ or the significant value is $0.001 < 0.05$. 2. Work Discipline X2 partially has a positive and significant influence on employee Y's performance on CV. Angkasa Prima Tangerang City. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 21.024 + 0.373 X2$, the correlation value is 0.440, the determination coefficient value is 41.6%, and the calculation value is $5.188 > t_{table} 2.006$ or the significant value is $0.019 < 0.05$. 3. X1 Motivation and X2 Work Discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee Y's performance on CV. Angkasa Prima Tangerang City, this can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 12.130 + 0.320 X1 + 0.529 X2$, the correlation value of 0.544, the value of the determination coefficient of 59.9%, and the value of $F_{cal} 13.00 > F_{table} 3.15$ or sig value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Angkasa Prima Kota Tangerang. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 65 orang, dengan pengambilan sampel teknik jenuh. Metode Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji T test, dan uji F, dengan bantuan software SPSS versi 30.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Motivasi X₁ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada CV. Angkasa Prima Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 44,337 + 0,445 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,460, nilai determinasi sebesar 41,7%, dan nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,998$



atau nilai signifikan $0,001 < 0,05$. 2. Disiplin Kerja X_2 secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada CV. Angkasa Prima Kota Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,024 + 0,373 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,440, nilai koefisien determinasi sebesar 41,6%, dan nilai $t_{hitung} 5,188 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai signifikan $0,019 < 0,05$. 3. Motivasi X_1 dan Disiplin Kerja X_2 secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada CV. Angkasa Prima Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 12,130 + 0,320 X_1 + 0,529 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,544, nilai koefisien determinasi sebesar 59,9%, serta nilai $F_{hitung} 13,00 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai sig $0,001 < 0,05$

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV. Angkasa Prima adalah perusahaan food and beverage yang berlokasi di Kota Tangerang. Perusahaan ini memiliki misi untuk menyediakan makanan dan minuman berkualitas terbaik, menciptakan pengalaman kuliner yang berkesan, serta berfokus pada inovasi dan keberlanjutan demi memberi nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat. Tujuan utama perusahaan adalah mencapai keberhasilan, yang dapat diukur dari kinerja SDM-nya. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar peluang perusahaan untuk sukses.

Oleh karena itu, manajemen perlu memahami cara terbaik mengelola karyawan dari berbagai latar belakang agar mereka bekerja sesuai keahlian masing-masing. Langkah ini dipercaya mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Menurut Fadil Sandeva (2018:97), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan cara yang sah dan sesuai etika

Secara umum, kinerja mencerminkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan, baik dalam bentuk produk maupun layanan. Kinerja yang baik sangat memengaruhi keberhasilan dan kualitas perusahaan dari waktu ke waktu. Pengamatan atau pra riset yang penulis lakukan terhadap kinerja karyawan pada CV. Angkasa Prima Kota Tangerang, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan serta memiliki pelayanan yang lambat.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja CV. Angkasa Prima
Kota Tangerang Tahun 2021-2023**

NO	Jenis Kinerja	2021	%	2022	%	2023	%
1.	Memperjakan Tugas dengan Efektif	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
2.	Menyelesaikan tugas dengan tujuan perusahaan	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
3.	Melakukan tugas sesuai SOP	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
4.	Kerjasama antar Karyawan	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
5.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
6.	Memiliki pengetahuan luas	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
7.	Melakukan tugas sesuai Job Description	Baik	80%	Kurang Baik	65%	Kurang Baik	65%
Total		80%		65%		65%	

Sumber : CV. Angkasa Prima Kota Tangerang Tahun 2021-2023



Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa kualitas kinerja dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Pada tahun 2021, semua aspek kinerja seperti efektivitas kerja, penyelesaian tugas sesuai tujuan, kepatuhan terhadap SOP, kerja sama tim, ketepatan waktu, pengetahuan, dan kesesuaian tugas dengan job description dinilai "Baik" dengan persentase 80%. Namun, sejak tahun 2022 hingga 2023, penilaian turun menjadi "Kurang Baik" dengan persentase 65%.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja CV. Angkasa Prima Kota Tangerang Tahun 2021-2023

Pertanyaan	Kemampuan	Jumlah Jawaban
Menurut anda, motivasi kerja apa yang paling harus ada di Cv Angkasa Prima Kota Tangerang?	Pengembangan Keterampilan	5
	Peningkatan Gaji	6
	Penghargaan dan Pengakuan	4
	Pembinaan dan Pengembangan	2
	Lingkungan Kerja yang Positif	3
Total		20

Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti 2025, diolah

Pra-survei dilakukan kepada 20 responden acak dengan menggunakan google form. Para responden hanya boleh memilih jawaban 1 (satu) sesuai dengan experience mereka. Berdasarkan hasil diatas, didapatkan bahwa rata-rata responden memilih peningkatan gaji, hal ini tentunya harus menjadi perhatian khusus terutama pada pihak CV. Angkasa Prima Kota Tangerang.

Tabel 1.3 Data Motivasi CV. Angkasa Prima Kota Tangerang Tahun 2021-2023

Status Karyawan	Motivasi Kerja	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Mendapatkan Penghargaan		
			2021	2022	2023
Tetap dan Kontrak	Kenaikan Gaji	65	10	8	4
Tetap dan Kontrak	Tunjangan Gaji	65	8	6	5
Tetap dan Kontrak	Bonus	65	5	4	3
Total			23	18	12

Sumber : CV. Angkasa Prima Kota Tangerang, data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas penghargaan kerja diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai motivasi kerja pada tahun 2021 karyawan mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 10 karyawan, yang mendapatkan tunjangan gaji sebanyak 8 karyawan dan yang mendapatkan bonus sebanyak 5 karyawan. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji 8 karyawan, yang mendapatkan tunjangan gaji sebanyak 6 karyawan dan yang mendapatkan bonus sebanyak 4 karyawan. Sedangkan pada tahun 2023 karyawan mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 4 karyawan, yang mendapatkan tunjangan gaji sebanyak 5 karyawan dan yang mendapatkan bonus sebanyak 3 karyawan.



**Tabel 1.4 Data Disiplin Kerja pada CV. Angkasa Prima
Kota Tangerang Tahun 2021-2023**

Tahun	Jenis Pelanggaran									Total kasus
	Alpa	Terlambat	Keluar Tanpa Izin	Bermain HP	Penggunaan Aset Perusahaan	Pemalsan Jam Lembur	SP 1	SP 2	SP 3	
2021	45	69	8	60	1	0	2	0	0	185
2022	52	79	14	73	2	4	6	1	1	232
2023	59	81	17	91	2	2	7	1	2	262

Sumber : CV. Angkasa Prima Kota Tangerang, data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 data pelanggaran pada tahun 2021 jenis pelanggaran alpa sebanyak 45, jenis pelanggaran terlambat sebanyak 69, jenis pelanggaran keluar tanpa izin sebanyak 8, jenis pelanggaran bermain handphone sebanyak 60, jenis pelanggaran pengguna aset perusahaan sebanyak 1 pelanggaran, untuk jenis pelanggaran pemalsuan jam lembur tidak ada pelanggaran di tahun 2021, dan untuk jenis pelanggaran sp 1 sebanyak 2 pelanggaran, sp 2 dan sp 3 tidak terdapat pelanggaran di tahun 2021. Total kasus keseluruhan di tahun 2021 sebanyak 185 kasus pelanggaran.

Kajian Pustaka

1. Motivasi Kerja

Menurut Afandi, (2018:83) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

2. Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "Disiplin kerja adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

3. Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif mempunyai keunggulan dari efesiensinya, karena metode kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan suatu persoalan. Selain dari sampel, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi**

No	R hitung	R tabel	Ket
X1.1	0,452	0,244	Valid
X1.2	0,348	0,244	Valid
X1.3	0,299	0,244	Valid
X1.4	0,254	0,244	Valid
X1.5	0,542	0,244	Valid
X1.6	0,301	0,244	Valid
X1.7	0,472	0,244	Valid
X1.8	0,367	0,244	Valid
X1.9	0,331	0,244	Valid
X.10	0,507	0,244	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument menunjukkan seluruh nilai r hitung $>$ r tabel 0,244 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri 16 (enam belas) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung $>$ r tabel 0,244 maka ke 16 (enam belas) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah teoat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	R hitung	R tabel	Ket
X2.1	0,498	0,244	Valid
X2.2	0,471	0,244	Valid
X2.3	0,671	0,244	Valid
X2.4	0,887	0,244	Valid
X2.5	0,843	0,244	Valid
X2.6	0,810	0,244	Valid
X2.7	0,838	0,244	Valid
X2.8	0,839	0,244	Valid
X2.9	0,804	0,244	Valid
X2.10	0,841	0,244	Valid
X2.11	0,840	0,244	Valid
X2.12	0,815	0,244	Valid
X2.13	0,861	0,244	Valid
X2.14	0,783	0,244	Valid
X2.15	0,528	0,244	Valid
X2.16	0,427	0,244	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner dengan SPSS (2025)

b. Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber : Data olahan SPSS (2025)



Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan $0,755 > 0,60$

Tabel 4.13 Output Uji Reliabilitas Motivasi (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.8632	10

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Motivasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan $0,863 > 0,60$

Tabel 4.14 Output Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2) Reliability Statistics

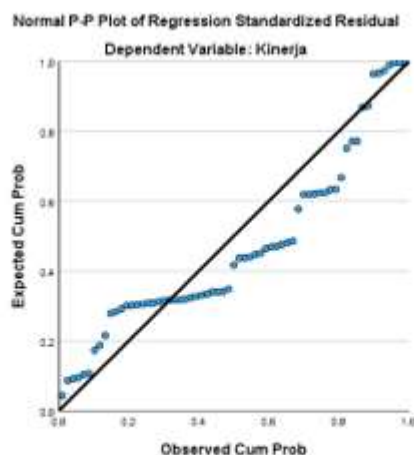
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	16

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 16 (enam belas) instrumen menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan $0.941 > 0,60$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Gambar 4. 2 Output Grafik Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar Normalitas P-Plot diatas dapat dijelaskan bahwa, pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.221	8.369		4.687	.000		
	Motivasi	.056	.156	.046	.357	.723	.952	1.051
	Disiplin Kerja	-.007	.048	-.018	-.137	.891	.952	1.051

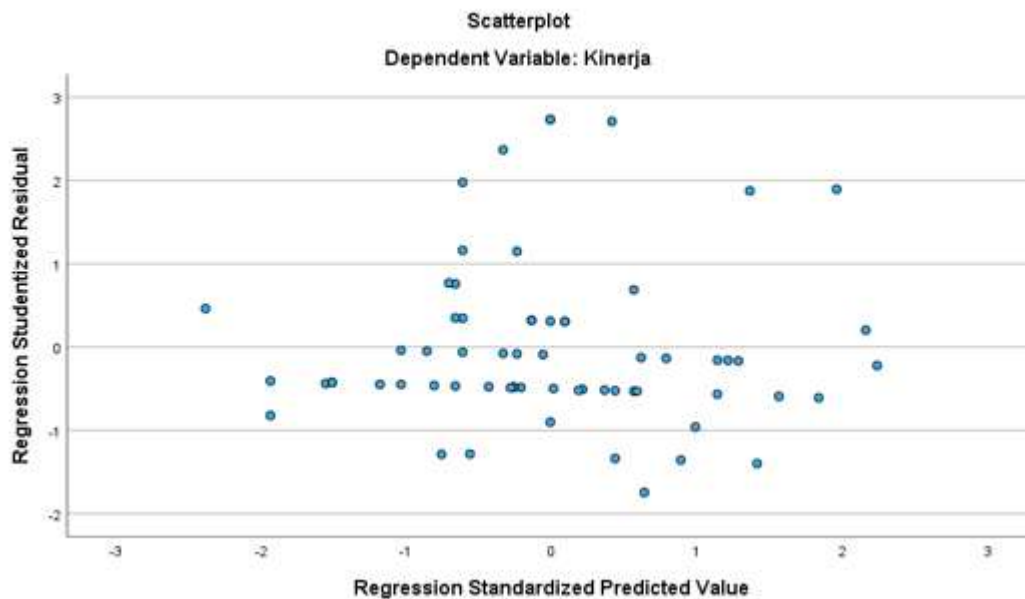
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.7 coefficients di atas diketahui variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja menunjukkan Nilai Tolerance $0,952 > 0,10$ dan Nilai VIF $1,051 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel pada model regresi

c. Uji Heterosketastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Output Grafik Heteroskedastisitas



3. Uji Regresi

Tabel 4.18 Hasil Output Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.130	7.515		1.614	.112
	Motivasi	.320	.060	.464	5.305	<.001
	Disiplin Kerja	.529	.100	.464	5.300	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS (2025)



Berdasarkan tabel 4.18 di atas dijelaskan bahwa : Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 12,130 + 0,320 x_1 + 0,529 x_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Constant (a) = 12,130 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,130 satuan
- Koefisien (b_1) = 0,320 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,320
- Koefisien (b_2) = 0,529 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 529

4. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan pada tabel maka dapat di interpretasikan hasilnya yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang “sedang” karena diperoleh nilai $R = 0,544$ dengan rentang skala 0,41-0,70 (korelasi sedang).

Tabel 4.22 Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.544 ^a	.295	.273	1.970	.295	13.000	2	62	<.001
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi									
b. Defendant Variabel Kinerja Karyawan, sumber; data olahan SPSS (2025)									

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.586	.613
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
Sumber; data olahan SPSS (2025)				

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,599 yang artinya variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,9% sedangkan 40,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Output Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.262	10.251		.017
	Motivasi	.345	.115	.344	.004
	Disiplin Kerja	.331	.122	.312	.009
a. Dependent Variable: Kinerja					
Sumber : Data Olahan SPSS 2025					



- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,991 dan nilai signifikan 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $2,991 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_0 : P = 0$ diterima dan $H_a : P \neq 0$ ditolak
- b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,713 dan nilai signifikan 0,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $2,713 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_0 : P = 0$ diterima dan $H_a : P \neq 0$ ditolak

Tabel 4.27 Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.928	2	50.464	13.000	<.001 ^b
	Residual	240.672	62	3.882		
	Total	341.600	64			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.27 di atas diketahui nilai F hitung sebesar 13,000 dan nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung 13,000 > F tabel 3,15 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan $H_{03} : P = 0$ ditolak dan $H_{a3} : P \neq 0$ diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 44,377 + 0,445 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,460 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,417 atau sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain. disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $2,991 > t \text{ tabel } 1,998$. Dengan demikian H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,024 + 0,737 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,440 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,416 atau sebesar 41,6% , sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $5,188 > t \text{ tabel } 2,006$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 12,130 + 0,320 X_1 + 0,529 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau 4965actor4965 hubungan antara 4965actor4965e bebas dengan 4965actor4965e terikat diperoleh sebesar 0,544 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh 4965actor



lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $13,000 > F$ tabel $3,15$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing. 2020.
- Aditama, Roni Angger. Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing. 2020.
- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Siti. 2020. Manajemen Keuangan. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ajabar. 2020. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Ariyanti, F. 2019. Manajemen pengertian manajemen fungsi dan jenis keilmuan yang harus kamu tahu.
- Duli, N. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferdinatus, Taruh. 2020. MOTIVASI KERJA. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10.
- Handayani, Ririn. 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trusmi Media Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. L. M., & Laut, I. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Quadrant.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Krisnandi, Herry and Efendi, Suryono and Sugiono, Edi (2019) Pengantar Manajemen. Lembaga Penerbitan Universitas UNAS, Universitas Nasional Jakarta. ISBN 978-623-7273-01-1.
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta cv.
- Naim, Rezky, dan Asma. 2019. Pengantar Manajemen. Surabaya: Qiara Media.
- Poltak Sinambela dan Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Pratiwi, Heny. 2019. KOMITMEN MENGAJAR. edited by P. . A.Ria. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Saihudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. I. Ponorogo: Uswais Inspirasi Indonesia.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja (1st ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- ISVANDIARI, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 - 22, 12, 17-22*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening organizational citizenship behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.



- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8-17.
- Setiawan, A., Imran, U. D., & Hidayat, A. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI POMPENGAN JENEBERANG DI MAKASSAR. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 336-342.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Saepudin, A. K., & Arifin, I. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40-48.
- Sari, A. S. R. D. N., Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 59-75.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 291-301. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12367>
- Arnanda, D. W., Rinda, R. T., Hanifan, M.Z., & Kusumah, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Netty's Steak House. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i1.6902>
- Aulia, A. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemahaman Basis Akrual Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Opd Kabupaten Tegal). Skripsi. Universitas Pancasakti Tegal.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Denok Sunarsi, A., & Erlangga. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics (IJASE)*, Vol 2, No.
- Diantara, M.D., & Anggraini, N.D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG CiKupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkursi*, 2(3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/23904>
- Dina, D. O., Lubis, D.S., & Halim, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan. <https://ojs.politeknik.cendana.ac.id/index.php/bisma/article/view/78>
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11290>



Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9987>

Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3508>

Maruli, Tua Sitorus Raja. 2020. *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahmat, H. (2021). *Penharuh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia*.

<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1>

Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.

<https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i1.9>

Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 315. <http://openjoutnal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11136>